

IGAC
INSTITUTO GEOGRÁFICO
AGUSTÍN CODAZZI



El futuro
es de todos

Gobierno
de Colombia

PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS

VIGENCIA 2022

VERSIÓN 2

¡Todo es mejor cuando construimos juntos!

SECRETARÍA GENERAL

SUBDIRECCIÓN DE TALENTO HUMANO

Elaboró	Revisó	Aprobó	Fecha de aprobación
<p>Nydia Marcela Rivera Rodríguez Contratista Subdirección de Talento Humano</p>	<p>María Luisa Prado Mosquera Secretaria General</p>	<p>Comité Institucional de Gestión y Desempeño</p>	<p>17/03/2022</p>
	<p>Sandra Liliana Rojas Socha Subdirectora Talento humano</p>		
	<p>Milena Patricia Rojas Moreno Profesional Especializado Subdirección de Talento Humano</p>		

TABLA DE CONTENIDO

1. INTRODUCCIÓN	4
2. OBJETIVOS	6
2.1. OBJETIVO GENERAL	6
2.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS	6
3. ALCANCE	6
4. MARCO NORMATIVO	7
5. MARCO ESTRATÉGICO	8
6. CARACTERIZACIÓN DEL PERSONAL	11
7. DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES - CALIDAD DE VIDA 2021	16
8. SISTEMA DE ESTÍMULOS PARA LOS SERVIDORES PÚBLICOS	18
8.1. PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL	18
8.1.1. Área de protección y servicios sociales	18
8.1.2. Área de calidad de vida laboral	19
8.2. PROGRAMA DE INCENTIVOS	22
8.2.1. Incentivos no pecuniarios	23
8.2.2. Incentivos pecuniarios	23
8.2.3. Incentivos para la vigencia 2022	23
9. PRESUPUESTO PARA EL PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS	28
10. EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO	29
ANEXO 1 – CRONOGRAMA PROGRAMA DE BIENESTAR	30
ANEXO 2 – CRONOGRAMA PROGRAMA DE INCENTIVOS	32

1. INTRODUCCIÓN

De acuerdo con lo mencionado en la Guía de estímulos para los servidores públicos – Versión 1 de 2018, “la profesionalización del servicio público y las buenas prácticas en gestión del talento humano involucran la formulación de políticas institucionales orientadas al fortalecimiento de las capacidades técnicas y competencias comportamentales de los servidores públicos. Para mejorar continuamente la labor que se le presta a la ciudadanía es necesario, entre otras cosas, propender por un ambiente laboral integral que, a través de la planificación y el direccionamiento estratégico basado en el Modelo Integrado de Planeación y Gestión - MIPG, mejore el desempeño institucional y genere valor público para la ciudadanía”.

De conformidad con lo establecido en el Decreto 1567 de 1998, los Programas de Bienestar Social e Incentivos se organizan a partir de las iniciativas de los servidores públicos como procesos permanentes orientados a crear, mantener y mejorar las condiciones que favorezcan el desarrollo integral del empleado, el mejoramiento de su nivel de vida y el de su familia; así mismo deben permitir elevar los niveles de satisfacción, eficacia, eficiencia, efectividad e identificación del empleado con el servicio de la entidad en la cual labora.

Así mismo, en el mencionado Decreto se establece la obligación de crear anualmente los programas de bienestar social e incentivos y dando cumplimiento, el Instituto Geográfico Agustín Codazzi presenta el diagnóstico de necesidades como insumo para su elaboración, de conformidad con los precitados decretos, el cual se encuentra enmarcado en el Componente de Protección y Servicios Sociales, Componente de Calidad de Vida Laboral y Programa de Incentivos.

El componente de Protección y Servicios Sociales atiende las necesidades de protección, ocio, identidad y aprendizaje del funcionario y su familia con el fin de mejorar sus niveles de salud, vivienda, recreación, cultura y educación detectados en el diagnóstico de necesidades y atendiendo a la priorización de los mismos.

El componente de Calidad de Vida Laboral se ocupa de las condiciones de la vida laboral para la satisfacción de las necesidades básicas de los servidores públicos, la motivación y el rendimiento laboral y los Incentivos Institucionales están encaminados a generar condiciones favorables de trabajo y reconocimiento al buen desempeño de los servidores.

El Programa de Bienestar e Incentivos 2022 del Instituto Geográfico Agustín Codazzi, estará liderado por la Subdirección de Talento Humano en conjunto con el equipo de Bienestar, el cual tiene como objetivo gestionar actividades que contribuyan al mejoramiento de calidad de vida del talento humano y sus familias, desde sus dimensiones del SER – HACER y el SABER.

Para la formulación del presente plan se tuvieron en cuenta el análisis de la caracterización de los empleos y servidores, la encuesta de calidad de vida, acuerdos sindicales 2021 – 2022, el Programa Nacional de Bienestar para Servidores Públicos 2020-2022 y los resultados de la ejecución del plan en la vigencia anterior.

2. OBJETIVOS

2.1. OBJETIVO GENERAL

Generar espacios de esparcimiento, recreativos, deportivos, culturales, formativos, de beneficios, reconocimientos e incentivos, así como de conocimiento a través de programas que: fomenten el desarrollo integral en lo personal, laboral y familiar, afiancen el sentido de pertenencia, lo cual redunda en un servicio de calidad para los ciudadanos de nuestro país.

2.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

1. Generar mediante actividades, la construcción de una mejor calidad de vida en los aspectos recreativos, deportivos, socioculturales y de promoción y prevención encaminados a los funcionarios y sus familias.
2. Afianzar los valores institucionales en función del servicio público, de tal forma que generen compromiso institucional y sentido de pertenencia.
3. Facilitar y propender por la integración y participación del talento humano de la entidad, a través de actividades que redunden en beneficio del clima organizacional y la calidad de vida laboral.
4. Articular los criterios de evaluación de desempeño laboral con el Plan de incentivos del Instituto.
5. Crear condiciones favorables para el desarrollo personal y familiar, con el fin de contribuir al éxito de la gestión institucional.

3. ALCANCE

Las actividades establecidas dentro del Programa de Bienestar Social están dirigidas a todos los servidores públicos del Instituto Geográfico Agustín Codazzi IGAC y sus Familias.

Las actividades del Plan anual de Incentivos están dirigidas a los servidores públicos con derechos de carrera administrativa y de libre nombramiento y remoción del Instituto.

De manera adicional, los incentivos aplican para los funcionarios vinculados en provisionalidad, que trabajen zonas de conflicto y postconflicto de acuerdo con lo establecido en el Decreto-Ley 894 de 2017.

4. MARCO NORMATIVO

Tabla 1. Normatividad aplicable al Plan de Bienestar e Incentivos

Norma	Contenidos relacionados con bienestar e incentivos
Constitución Política de Colombia	Art. 53. Principios mínimos fundamentales, relaciona entre otros la igualdad de oportunidades para los trabajadores.
Decreto Ley 1567 de 1998	Por el cual se crea el Sistema Nacional de Capacitación y el Sistema de Estímulos para los empleados del Estado
Ley 909 de 2004	Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones
Ley 1221 de 2008	Por la cual se establecen normas para promover y regular el Teletrabajo y se dictan otras disposiciones.
Ley 894 de 2017	Por el cual se dictan normas en materia de empleo con el fin de facilitar y asegurar la implementación y desarrollo normativo del Acuerdo Final para la Terminación del Conflicto y la Construcción de una Paz Estable y Duradera.
Ley 1823 de 2017	Por medio de la cual se adopta la estrategia salas amigas de La familia lactante del entorno laboral en entidades públicas territoriales y empresas privadas y se dictan otras disposiciones”.
Ley 1952 de 2019	Por medio de la cual se expide el código general disciplinario se derogan la ley 734 de 2002 y algunas disposiciones de la ley 1474 de 2011, relacionadas con el derecho disciplinario.
Decreto 884 de 2012	Por medio del cual se reglamenta la Ley 1221 de 2008 y se dictan otras Disposiciones
Decreto 1083 de 2015	Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública
Decreto 648 de 2017	Por el cual se modifica y adiciona el Decreto 1083 de 2015, Reglamentario Único del Sector de la Función Pública
Resolución 312 de 2013 modificada parcialmente por la Resolución 702 de 2019	Parámetros para formular los Programas de Capacitación y Estímulos para los servidores del Departamento Administrativo de la Función Pública” Artículo 41° Señala el “procedimiento para la selección de los mejores servidores públicos”.
Resolución 448 de 2021	Por medio de la cual se adoptan los valores Institucionales.
Guía de estímulos para los servidores públicos Departamento Administrativo de la Función Pública Versión 1, 2018.	

5. MARCO ESTRATÉGICO INSTITUCIONAL

Propósito Central

Somos la máxima autoridad en regulación, producción y articulación con altos estándares de calidad, de la información geográfica, catastral y agrológica del país, contribuyendo con su desarrollo, para la toma de decisiones y definición políticas públicas.

Objetivo Retador

En 2025 ser reconocida como la principal entidad proveedora de información geográfica, catastral y agrológica confiable, actualizada y oportuna, que genera valor a partir de enfoques innovadores, basados en la colaboración y participación de nuestras partes interesadas y aportando en el desarrollo sostenible y resiliente del país.

Objetivos Institucionales y Estrategias

Tabla 2. Objetivos y estrategias institucionales

OBJETIVO	ESTRATEGIAS
Consolidar al IGAC como máxima autoridad reguladora en los temas de su competencia	Máxima autoridad reguladora
Implementar políticas y acciones enfocadas en el fortalecimiento institucional y la arquitectura de procesos como pilar estratégico del Instituto	Rediseño del IGAC y modernización basada en procesos
	Arquitectura de procesos
Consolidar al IGAC como la mejor entidad en la generación e integración de información geográfica, catastral y agrológica con altos estándares de calidad	Sostenimiento de las políticas del Modelo Institucional de Gestión y Desempeño (MIPG)
	Acreditación del Laboratorio Nacional de Suelos
	Eficiencia en el uso y producción de la información del Laboratorio Nacional de Suelos
	Sostenimiento de las políticas de restitución de tierras y atención a víctimas
	Garantizar la sostenibilidad en el tiempo de la política de paz con legalidad
	Actualización del área geográfica
	Ampliación de la cobertura en la identificación de los suelos y aplicaciones agrológicas.
	Áreas homogéneas elaboradas y actualizadas
Generación de productos cartográficos, geográficos y geodésicos, a partir de la implementación de instrumentos efectivos de gestión, estandarización, producción y validación.	



OBJETIVO	ESTRATEGIAS
Maximizar la disposición y uso de la información generada	Integración y disposición de la información geográfica nacional a través de Colombia en Mapas como portal único de información geográfica nacional
	Impulsar el uso y la explotación de datos y tecnologías de información geográfica a nivel institucional y territorial
	Fortalecimiento de la Infraestructura Colombiana de Datos Espaciales
Fortalecer los recursos técnicos y tecnológicos para la modernización institucional	Implementación del SINIC (Sistema Nacional de Información de Catastro Multipropósito)
	Implementación del Nuevo SNC (Sistema Nacional Catastral)
	Unificación de Sistemas de Información de Gestión Catastral
	Mejoramiento del servicio de datos abiertos
	Modernizar la infraestructura de conectividad del IGAC
Garantizar una atención eficiente y oportuna a los ciudadanos y partes interesadas	Mejoramiento en la prestación del servicio a la ciudadanía
	Garantizar la rendición de cuentas permanente para la ciudadanía
Trabajar de manera colaborativa y participativa con nuestras partes interesadas para la generación de valor público	Fortalecimiento de estrategias de comunicación institucional
	Fortalecimiento de las alianzas estratégicas de cooperación técnica y científica
Garantizar la autosostenibilidad del Instituto por medio de estrategias de mercadeo y comercialización, orientadas a fortalecer la venta de productos y servicios de la entidad.	Implementación del plan de mercadeo para la promoción de los productos y servicios de la entidad

Valores Institucionales

El Instituto Geográfico Agustín Codazzi - IGAC, una entidad al servicio del país que trabaja con transparencia, profesionalismo, tradición y prestigio, en la cual su capital humano ejerce y promueve los siguientes Valores Institucionales, los cuales fueron adoptados mediante Resolución No. 448 de junio 24 de 2021.

- **Honestidad:** Actúo siempre con fundamento en la verdad, cumpliendo mis deberes con transparencia y rectitud, y siempre favoreciendo el interés general.
- **Respeto:** Reconozco, valoro y trato de manera digna a todas las personas, con sus virtudes y defectos, sin importar su labor, su procedencia, títulos o cualquier otra condición.
- **Compromiso:** Soy consciente de la importancia de mi rol como servidor público y

estoy en disposición permanente para comprender y resolver las necesidades de las personas con las que me relaciono en mis labores cotidianas, buscando siempre mejorar su bienestar.

- **Diligencia:** Cumplimiento con los deberes, funciones y responsabilidades asignadas a mi cargo de la mejor manera posible, con atención, prontitud y eficiencia, para así optimizar el uso de los recursos del Estado.
- **Justicia:** Actúo con imparcialidad garantizando los derechos de las personas, con equidad, igualdad y sin discriminación.
- **Trabajo colaborativo:** Interactúo con todos los integrantes de mi equipo, intercambiando diferentes puntos de vista, aportando a la construcción de conocimiento y contribuyendo a la innovación, el desarrollo y la eficiencia de la entidad.
- **Orientación al servicio:** Comprendo las necesidades y expectativas de nuestros usuarios y partes interesadas, manteniendo una actitud de respeto, amabilidad, proactividad y diligencia.

Organigrama

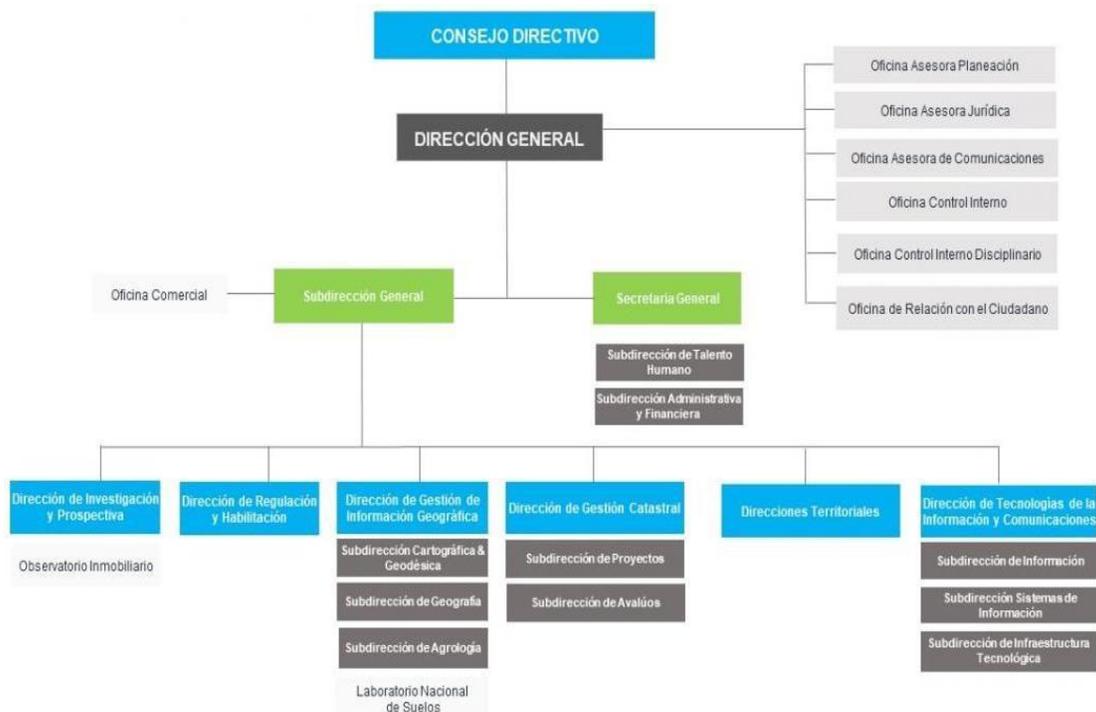


Figura 1. Organigrama del IGAC



6. CARACTERIZACIÓN DEL PERSONAL

Con corte a 31 de diciembre de 2021, el IGAC cuenta con 844 cargos provistos de un total de 1125 cargos de planta (correspondiente al 75%), de los cuales el 45,6% se refiere a mujeres y 54,4% a hombres. El 34,8% de los cargos ocupados corresponden a nivel asistencial, 34,4% a nivel profesional, 25,9% a nivel técnico, 4,5% directivo y 0,4% asesor, como se observa en la Tabla 3.

Tabla 3. Género por nivel

Nivel	Femenino	Masculino	Total	Porcentaje
Directivo	13	25	38	4,5%
Asesor	3	0	3	0,4%
Profesional	128	162	290	34,4%
Técnico	77	142	219	25,9%
Asistencial	164	130	294	34,8%
Total	385	459	844	

Se observa que el 34,2% de los cargos del nivel directivo (gerentes públicos) están ocupados por el género femenino, con lo cual se cumple la Ley 581 de 2000, donde se establece la obligatoriedad de que al menos el 30% de los cargos de nivel decisorio sean ocupados por mujeres. La mayor cantidad de brecha por género en ocupación de nivel directivo se encuentra en los Directores Territoriales ya que, de 22 de estos cargos, 17 son ocupados por hombres.

Respecto al tipo de vinculación, se observa que 46 personas están vinculadas por libre nombramiento y remoción, 403 en propiedad y 225 en provisionalidad, como se observa en la siguiente tabla:

Tabla 4. Tipo de vinculación por nivel

Tipo de vinculación	Directivo	Asesor	Profesional	Técnico	Asistencial	Total
Libre nombramiento y remoción-encargo	5	0	0	0	0	5
Libre nombramiento y remoción-propiedad	33	3	1	0	4	41
Carrera administrativa - Propiedad	0	0	133	172	98	403
Carrera administrativa -Provisional	0	0	54	29	142	225
Carrera administrativa - Encargo	0	0	102	18	50	170
Total	38	3	290	219	294	844



Frente al tiempo de antigüedad en el IGAC, se observa que el 55% de los funcionarios tienen más de cinco años en la Entidad, como se observa en la siguiente gráfica:

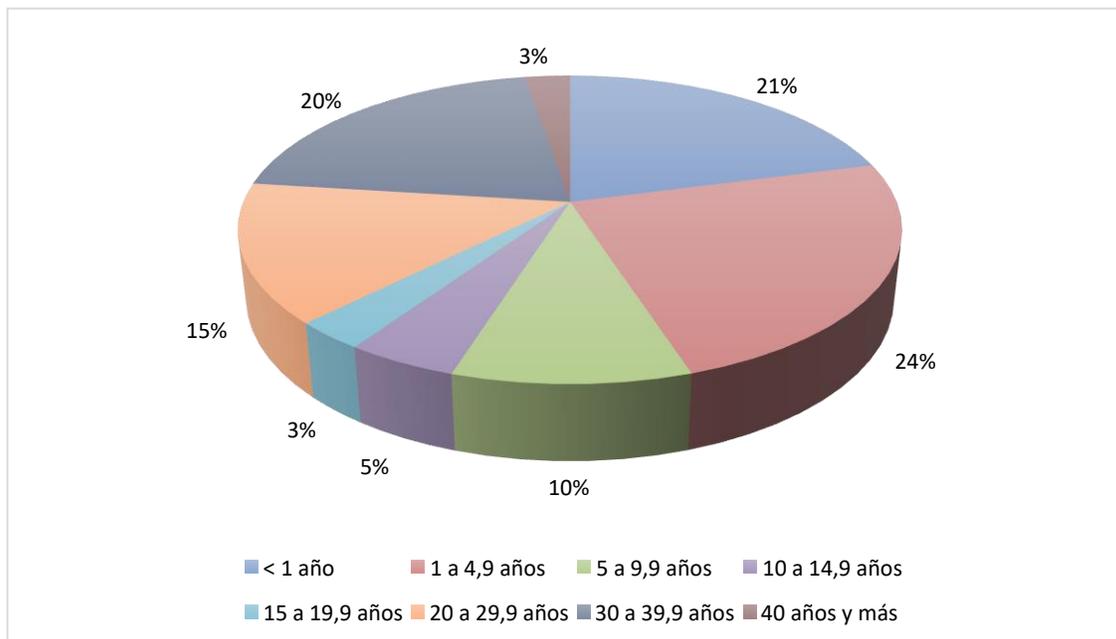


Figura 2. Tiempo de antigüedad de servicio en el IGAC

La distribución de personas por nivel jerárquico y dependencia se muestra a continuación:

Tabla 5. Ubicación por nivel directivo

Dependencia	Directivo	Asesor	Profesional	Técnico	Asistencial	Total
Subdirección Administrativa y Financiera	1		16	4	30	51
Subdirección de Cartografía y Geodesia	1		18	22	1	42
Dirección Territorial Boyacá	1		8	12	19	40
Dirección Territorial Valle	1		8	12	18	39
Dirección Territorial Cundinamarca	1		5	11	19	36
Dirección Territorial Santander	1		6	12	17	36
Dirección Territorial Atlántico	1		9	7	15	32
Dirección Territorial Risaralda	1		7	10	10	28
Dirección Territorial Nariño	1		6	11	9	27
Dirección Territorial Cesar	1		6	9	10	26
Dirección Territorial Córdoba	1		6	10	9	26



Dependencia	Directivo	Asesor	Profesional	Técnico	Asistencial	Total
Dirección Territorial Norte De Santander	1		7	4	14	26
Dirección Territorial Tolima	1		5	9	11	26
Dirección Territorial Meta	1		6	6	10	23
Dirección Territorial Huila	1		8	5	8	22
Subdirección de Geografía			13	8	1	22
Dirección Territorial Caldas	1		7	7	6	21
Dirección Territorial Cauca	1		6	7	7	21
Subdirección de Agrología	1		13	4	3	21
Dirección Territorial Bolívar	1		5	7	6	19
Dirección Territorial Magdalena	1		7	6	4	18
Dirección Territorial Quindío	1		5	4	8	18
Subdirección de Talento Humano	1		7	3	6	17
Dirección de Investigación Y Prospectiva	1		11	2	2	16
Dirección Territorial Sucre	1		7	3	5	16
Dirección Territorial Caquetá	1		4	5	5	15
Dirección Territorial Guajira	1		6	5	3	15
Oficina de Relación con el Ciudadano	1		5		9	15
Dirección Territorial Casanare	1		6	2	3	12
Subdirección de Agrología - LNS			7	1	1	9
Subdirección de Proyectos	1		6	1	1	9
Dirección de Gestión de Información Geográfica	1		5	1	1	8
Subdirección de Información	1		6		1	8
Dirección General	1	2			4	7
Oficina Asesora de Planeación		1	5		1	7
Subdirección General			3	2	2	7
Observatorio Inmobiliario Catastral			6			6
Oficina Asesora Jurídica			3		3	6
Subdirección de Sistemas de Información	1		2	3		6
Dirección de Regulación y Habilitación			3		2	5
Oficina Comercial			1	2	2	5
Oficina de Control Interno	1		3	1		5



Dependencia	Directivo	Asesor	Profesional	Técnico	Asistencial	Total
Oficina de Control Interno Disciplinario	1		2		2	5
Subdirección de Avalúos			4		1	5
Subdirección de Infraestructura Tecnológica	1		2	1	1	5
Dirección de Gestión Catastral	1		2		1	4
Dirección de Tecnologías de Información y Com.	1		2		1	4
Oficina Asesora de Comunicaciones			3		1	4
Secretaría General			2		1	3
Total	38	3	290	219	294	844

Respecto a la clasificación de edad, se observa que el 35% de los funcionarios públicos tienen edades entre 51 y 60 años, de los cuales el 60.5% corresponden a hombres. La distribución de las personas por edad se observa en la siguiente gráfica:

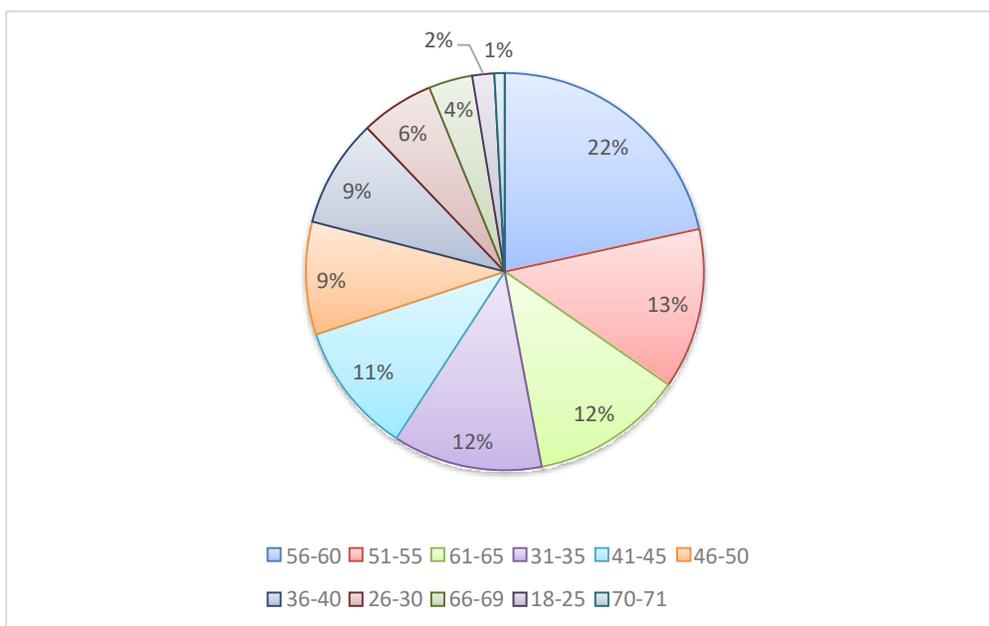


Figura 3. Rango de edades de funcionarios públicos

De acuerdo con la Ley 1955 de 2019 y el Decreto 2365 de 2019, el número de jóvenes entre 18 y 28 años del nivel profesional que se han vinculado en la planta de personal



de la entidad en el 2020 fueron tres (3) y en el 2021 fueron veinticuatro (24).

Respecto a la formación académica máxima alcanzada, se observa que el 28% de los servidores públicos son profesionales, 24% son especialistas, 26% bachilleres, 9% tecnólogos, 6% técnicos.

Mientras 49 funcionarios tienen maestría, sólo uno tiene doctorado, como se observa en la siguiente gráfica:

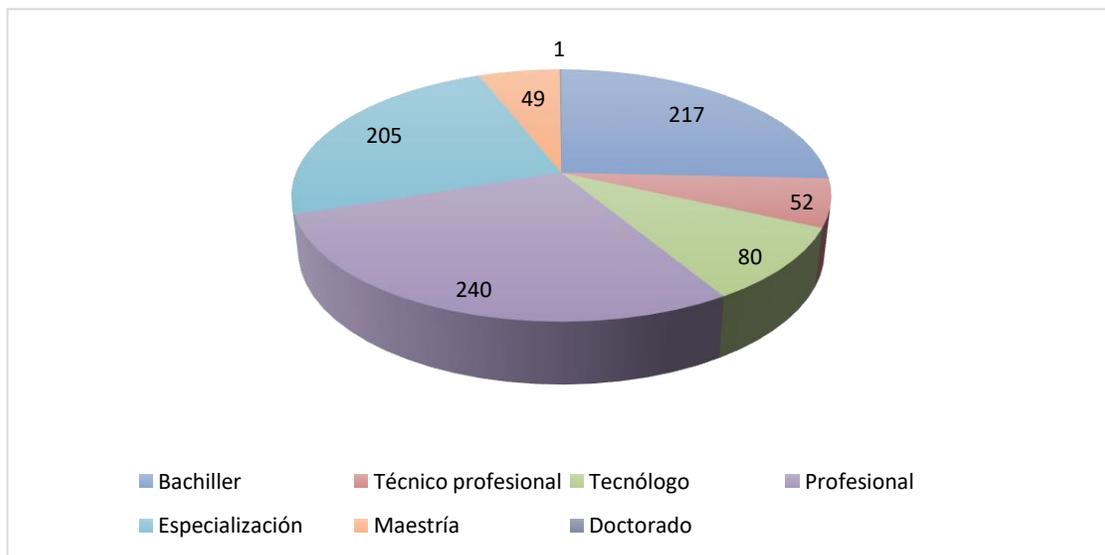


Figura 4. Máximo nivel educativo



7. DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES - CALIDAD DE VIDA 2021

El diagnóstico de necesidades en el tema de bienestar laboral fue realizado en conjunto con la Caja de Compensación Familiar – Compensar en el mes de noviembre de 2021, mediante la aplicación del instrumento “Diagnóstico de Calidad de Vida – 2021”, el cual fue contestado por 452 personas vinculadas al Instituto y cuyas principales conclusiones fueron:

- Se observa en el análisis demográfico que el estado civil y lo relacionado a familia de la población del Instituto, es del 60,84 tienen pareja, el 33,49% vive con hijos, el 75,24% tienen familia nuclear, donde es importante establecer actividades orientadas a la familia; sin dejar de lado, actividades que puedan ser de interés para los servidores que son solteros los cuales representan un porcentaje importante de la población, correspondiente al 30,54%.
- Es necesario generar estrategias que permitan fortalecer el bienestar emocional, que generen equilibrio entre la vida personal, familiar y laboral de los servidores públicos del Instituto.
- Se debe fortalecer la difusión de las actividades, con el fin de que los servidores conozcan los beneficios y actividades del programa de bienestar laboral.
- Respecto a las actividades en las que participan prevalecen aquellas enfocadas a cursos de capacitación / educación, 23,69%, celebraciones, 20,70%, jornadas de Salud, 13,72%, recreación y esparcimiento, 9,10%, culturales, 7,48%, semana cultural y deportiva, 4,36% y familiares, 2,62%.
- Se debe fortalecer la difusión de los beneficios de la Caja de Compensación Familiar, con el fin que los servidores y sus familias conozcan y reciban los beneficios de los cuales tienen derecho.
- Se debe fortalecer un clima organizacional agradable ya que prevalece para los servidores del Instituto.
- Respecto al reconocimiento de los logros de los funcionarios, el 9,04% considera que es un aspecto importante para su bienestar laboral, motivo por el cual se continuará exaltando la labor y tiempo de servicio de los servidores del Instituto, en el marco del Plan de Incentivos.



- Respecto a las actividades de interés en materia de bienestar para los servidores, prevalecen aquellas enfocadas a recreación y esparcimiento, formación o capacitación, salud, apoyo para estudiar, salud financiera (crédito, compra de cartera, planes de ahorro), actividades deportivas, actividades de integración, actividades culturales, reconocimiento, apoyo psicológico y jurídico, actividades y/o servicios para su mascota.
- Se debe fortalecer el deporte en los servidores, con el fin de fortalecer hábitos saludables.
- Se debe fortalecer el liderazgo para contribuir a un clima y cultura organizacional.



8. SISTEMA DE ESTÍMULOS PARA LOS SERVIDORES PÚBLICOS

Para mejorar continuamente la labor que se le presta a la ciudadanía es necesario propender por un ambiente laboral integral que mejore el desempeño institucional y genere valor público. El sistema de estímulos es el conjunto de prácticas y programas diseñados y adoptados dentro de las entidades que se orientan a mejorar el ambiente físico, emocional, cultural y social de sus servidores. Tiene como propósito buscar el bienestar y el trabajo eficiente y orientado a resultados por parte de los servidores, abarcando dos grandes ejes: programas de bienestar social y programas de incentivos.

8.1. PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL

Busca fomentar una cultura organizacional que manifieste un sentido de pertenencia, motivación y calidez humana en los servidores públicos y en la prestación de servicios a la ciudadanía y otros grupos de valor. Además, tiene como objetivo mejorar la calidad de vida de los servidores públicos y sus familias. El bienestar social comprende el área de protección y servicios sociales y el área de calidad de vida laboral, dentro de las cuales se enmarcan las actividades de este programa, según se detalla a continuación.

8.1.1. Área de protección y servicios sociales

Comprende las actividades orientadas a cubrir las necesidades de ocio, aprendizaje del empleado y su familia, identidad, protección, vivienda, cultura, recreación y educación.

Dentro de los programas y actividades que se encuentran en este componente de protección y servicios sociales, se encuentran:

- a) **Programa Servimos.** Tiene como propósito fundamental el enaltecimiento del servidor público y su labor mediante el otorgamiento de ciertos beneficios en materia de educación, turismo y recreación, vivienda, seguros, salud y cultura y medio ambiente, adquiridos a través de la firma de alianzas realizadas entre el Departamento Administrativo de la Función Pública y empresas públicas y privadas. Desde la Subdirección de Talento Humano se promociona por medio de comunicación interna los diferentes convenios que se encuentran en este programa.
- b) **Entorno laboral Saludable.** Tiene como principal propósito promover dentro de las entidades públicas modos, estilos y condiciones de vida saludables y, de esta manera, no solo reducir los niveles de morbilidad sino aumentar los niveles de calidad de vida de las personas tanto a nivel individual como de familia. Este aspecto integra entre otras los siguientes aspectos: condiciones físicas de trabajo,



actividad física, hábitos alimenticios, educación y calidad de vida familiar del servidor público.

- c) Día de la familia.** Dar cumplimiento al Decreto 1857 de 2017 “Por medio de la cual se modifica la ley 1361 de 2009, para adicionar y complementar las medidas de protección de la familia y se dictan otras disposiciones”
- d) Juegos de la Función Pública.** Iniciativa del Departamento Administrativo de la Función Pública que consiste en organizar diferentes juegos deportivos entre entidades públicas para fortalecer la integración de los servidores y la actividad física.
- e) Adecuación de salas de lactancia materna.** Atendiendo al requerimiento normativo en la Ley 1823 de 2017 “Por medio de la cual se adopta la estrategia salas amigas de la familia lactante del entorno laboral en entidades públicas territoriales y empresas privadas y se dictan otras disposiciones”, el Instituto acata la estrategia en el Instituto.

8.1.2. Área de calidad de vida laboral

Hace referencia a un ambiente de trabajo que es percibido como satisfactorio, propicio y motivante por parte del servidor público; dentro de las actividades que se encuentran en este programa están: medición del clima laboral, cambio organizacional y desvinculación asistida y retiro.

- a) Medición del clima laboral.** Hace referencia a las características que se perciben en el ambiente de trabajo y que de alguna manera impactan en los patrones de comportamiento laboral de los servidores. Por disposición legal, la medición de clima laboral se debe hacer como mínimo una vez cada dos años. Esta medición se realizó en el segundo semestre del 2020, lo que indica que para la vigencia se realizará la medición de clima organizacional.
- b) Cambio organizacional.** Deben modificar interacciones y centrarse en aumentar y buscar nuevas formas de participación de los servidores y a su vez generar interacciones para construir el tipo de relaciones que necesitan tanto los servidores a nivel micro, como la entidad a nivel macro.
- c) Desvinculación laboral asistida y retiro.** Teniendo en cuenta que el 272 de los servidores públicos vinculados a diciembre 31 de 2021 estaban en calidad de prepensionados, pensionados o en condición de retiro forzoso (correspondiente al 32% de la planta) y se prevé que este número ascienda a 299 en el 2022, a desvinculación y el retiro son de gran importancia dentro de los lineamientos



de gestión estratégica del talento humano en la entidad, pues constituyen la última fase en el ciclo de vida del servidor público y, por lo tanto, merecen la total atención y planeación en cabeza de las áreas de talento humano. El Instituto para la vigencia 2022, continuara con el programa "Preparándome para un nuevo ciclo" que tiene como objetivo: Acompañar al funcionario de Instituto Geográfico Agustín Codazzi para el retiro laboral, de tal forma que construya o refuerce a partir de un proceso de preparación su proyecto de vida para este nuevo ciclo, teniendo en cuenta sus características particulares desde el SER, el SABER y el HACER.

- d) Jornada Laboral Flexible.** En cumplimiento a la Resolución No. 152 del 2019 " Por la cual se establece la jornada laboral flexible en el Instituto Geográfico "Agustín Codazzi" y con el fin de fortalecer y garantizar el desarrollo integral de la familia atender sus deberes de protección y acompañamiento de su cónyuge o compañera (o) permanente, a sus hijos menores, a las personas de la tercera edad de su grupo familiar o a sus familiares que se encuentren en situación de discapacidad o dependencia, en las grados señalados en la citada ley.
- e) Permiso remunerado cumpleaños del servidor público.** Atendiendo la circular No. 140 de 2016, se dar continuidad a esta estrategia, con el propósito que los servidores del Instituto compartan con su entorno social y familiar el día de su cumpleaños, se concederá a los funcionarios un (1) día de permiso remunerado en la fecha de su celebración o el permiso deberá ser solicitado por el funcionario interesado, mediante el diligenciamiento del formato F20601-01/09.V5 Memorando Interno de Tramitación, como mínimo con cinco (5) días de antelación, para el visto bueno del Jefe inmediato, quien lo remitirá a la Subdirección de Talento Humano, para el registro en la historia laboral o en el evento que la celebración del cumpleaños sea en día sábado, dominical o festivo, se puede solicitar el permiso para el primer día hábil siguiente.
- f) Promoción en el uso de la bicicleta como medio de transporte.** Atendiendo lo dispuesto en la Ley 1811 de 2016 y la Circular Externa No. 11 de 2017, se expidió la Resolución 510 de 2020 "Por la cual se adoptan los beneficios del uso de la bicicleta para los servidores públicos del Instituto Geográfico Agustín Codazzi - IGAC". La citada Ley establece en el artículo 5º que los funcionarios públicos recibirán medio día laboral libre remunerado por cada 30 veces que certifiquen haber llegado a trabajar en bicicleta y podrán recibir hasta 8 medios días remunerados al año. Por esto, de la mano con la Subdirección Administrativa y Financiera, la Subdirección de Talento Humano estableció, a través de la Resolución 510 de 2020, el procedimiento para que los funcionarios que se



transportan en bicicleta hasta su sitio de trabajo, accedan a los permisos remunerados

g) Estado Joven. Programa cuyo objetivo es fomentar la práctica laboral en el sector público. De esta manera, los estudiantes de programas de formación del SENA que adelantan prácticas laborales en el IGAC reciben en contraprestación un auxilio formativo, afiliación a Seguridad Social y una experiencia real y enriquecedora del mundo laboral y del sector público. Esta estrategia se continuará en el Instituto durante la vigencia 2022 y se le hará el acompañamiento a las Direcciones Territoriales.

h) Dotación de vestido y calzado. La dotación es una prestación social consistente en entrega gratuita y material de un vestido y un calzado a cargo del empleador y para el uso del servidor público en las labores propias del empleo que ejerce y el cual hace parte del bienestar de los servidores y con el objetivo de fortalecer el sentido de pertenencia y orgullo por el Instituto, se continuará para el 2022, otorgando el beneficio para los servidores que tienen el derecho. Los requisitos para acceder al derecho de la dotación son:

- Que el servidor reciba una asignación básica mensual inferior a dos salarios mínimos legales mensuales vigentes.
- Que haya cumplido más de tres meses al servicio de la entidad.

i) Programa "Preparándome para un nuevo ciclo": Dirigido a servidores prepensionados, es un programa que tiene como objetivo acompañar al funcionario de Instituto Geográfico Agustín Codazzi para el retiro laboral, de tal forma que construya o refuerce a partir de un proceso de preparación su proyecto de vida para este nuevo ciclo, teniendo en cuenta sus características particulares desde el SER, el SABER y el HACER y donde se desarrollará las siguientes temáticas:

- Transferencia del conocimiento - Legado – Huella: Propiciar un espacio de reflexión e interiorización respecto al legado – huella que dejamos en la entidad.
- Marco Legal II: Despejar dudas desde el ámbito legal con relación a los requisitos, documentos y trámites a seguir en el momento de solicitar la pensión.



- Aceptación y perspectiva de vida: Identificar habilidades y herramientas para vivir este proceso de manera efectiva. ¿Cómo estoy viviendo mi momento actual en mi ciclo vital? ¿qué significa para mí la jubilación?
 - Gratitude: Entender como la gratitud está vinculada al agradecimiento, por lo tanto, el individuo que siente gratitud desea retribuir los beneficios recibidos; y puede expresarse de diversas formas.
 - Generosidad e inteligencia emocional: Descubrir como mis habilidades y destrezas están al servicio de otros, me ayudan a descubrir que rol deseo tener en este momento de mi vida, además siendo consciente de mis propias emociones.
- j) Teletrabajo:** modalidad de trabajo que combina las políticas corporativas basadas en el cumplimiento de objetivos junto a los recursos tecnológicos necesarios para alcanzarlos. Entre los beneficios del teletrabajo se encuentran:
- Aumenta la productividad y reduce los costos fijos,
 - Mejora la calidad de vida de los trabajadores e incentiva el trabajo en equipo
 - Promueve la inclusión social
 - Aporta al mejoramiento de la movilidad en las ciudades y reduce los índices de contaminación
 - Impulsa el uso y apropiación de las nuevas tecnologías

8.2. PROGRAMA DE INCENTIVOS

El programa de incentivos busca reconocer el buen desempeño de los servidores tanto de manera grupal como individual en el cumplimiento de sus labores y en la consecución de resultados de gestión. La formulación de este programa en la entidad está relacionada con otorgar los estímulos necesarios para lograr un mejor desempeño institucional, de esta manera se logra incrementar el sentido de pertenencia en los servidores, la motivación en la ejecución de las actividades orientando su actuar en el compromiso con el logro de objetivos estratégicos.

Es una estrategia institucional que incide positivamente sobre el quehacer de los servidores públicos y sobre su comportamiento laboral, lo que se traduce en mejores resultados de gestión. (DAFP 2007).

Durante el primer trimestre de la vigencia 2022 se dará a conocer a todos los servidores públicos de la entidad los requisitos y las condiciones para aplicar a las modalidades de estímulos por incentivos, garantizando el principio de igualdad y de publicidad en la comunicación.



Tal como lo señalan el Decreto Ley 1567 de 1998 y el Decreto 1083 de 2015, existen dos tipos de incentivos que deben ser tenidos en cuenta en el Plan de Incentivos Institucional, pecuniarios y no pecuniarios, los cuales se detallan a continuación.

8.2.1. Incentivos no pecuniarios

Dirigidos a empleados de carrera administrativa, libre nombramiento y remoción y equipos de trabajo. Entre los que se pueden encontrar:

- Traslados, encargos, comisiones
- Becas
- Publicaciones y reconocimiento públicos
- Programas de turismo.

8.2.2. Incentivos pecuniarios

Dirigido a equipos de trabajo con un reconocimiento económico sujeto a los recursos con los que cuente la entidad.

El Plan de Incentivos del Instituto Geográfico Agustín Codazzi para la vigencia 2022, está sujeta a las normas vigentes establecidas sobre este particular.

Los servidores que participen de los incentivos institucionales deben reunir los siguientes requisitos:

- Acreditar tiempo de servicios continuo en la respectiva entidad no inferior a un (1) año.
- No haber sido sancionados disciplinariamente en el año inmediatamente anterior a la fecha de postulación o durante el proceso de selección.
- Acreditar nivel sobresaliente en la evaluación del desempeño en firme, correspondiente al año inmediatamente anterior a la fecha de postulación.

8.2.3. Incentivos para la vigencia 2022

Los incentivos para el año 2022 son los siguientes con sus requisitos:

a) Mejor funcionario de cada nivel

- Se selecciona para el otorgamiento del incentivo al mejor funcionario de Libre Nombramiento y Remoción de la entidad a nivel nacional y al mejor funcionario de carrera, siendo éstos quienes tengan la más alta calificación entre los seleccionados como los mejores de cada nivel.



- Se selecciona al mejor funcionario de Carrera Administrativa de cada nivel, profesional, técnico y asistencial de la entidad a nivel nacional, para otorgar el incentivo correspondiente.
- El equipo responsable para la selección de los mejores funcionarios del nivel individual estará conformado por la Subdirección de Talento Humano, el Jefe de la Oficina de Control Interno y 2 representantes de los funcionarios ante la Comisión de Personal de orden nacional.
- En caso de empate se empleará el sistema de balotas físicas o sistemas de sorteo virtuales como última instancia.

b) Tiempo de servicio

- Los reconocimientos por tiempo de servicio de los funcionarios, son por cada quinquenio.

c) Becas

- La gestión administrativa para otorgar las becas está en cabeza del proceso Gestión del Talento Humano.
- Si al momento de otorgar los incentivos no pecuniarios individuales - becas, existen convenios entre el IGAC y Universidades del Territorio Nacional e Internacional, que concedan cupos de estudio, estos incentivos se otorgarán teniendo en cuenta los siguientes criterios:
 - Aplica solo para funcionarios de carrera administrativa y de libre nombramiento y remoción de la entidad.
 - Que las funciones realizadas y establecidas en el Manual de Funciones y Competencias Laborales, estén relacionadas con el tema, objeto o visión de la beca, y cumpla con la especificación de la Universidad, si aplica.
 - No haber recibido ese beneficio anteriormente, no aplica para actualizaciones.
- Si dos o más funcionarios cumplen con los criterios establecidos para otorgar la beca, se tendrán en cuenta los siguientes aspectos para establecer el orden de prelación, así:
 - Mayor calificación de servicios en la última evaluación anual.
 - Antigüedad.
 - En caso de empate se empleará el sistema de balotas físicas o virtuales como última instancia.



• El (los) funcionario(s) a quien se le(s) otorgue una beca, se acogerá(n) a la situación administrativa que determine el Comité Institucional de Gestión y Desempeño - CIGD, según las disposiciones contempladas en los artículos 2.2.5.5.19 y 2.2.5.5.33 del Decreto 648 de 2017, la cual podrá ser permiso académico compensado o Comisión de Estudios, las cuales se encuentran definidas en la norma de la siguiente manera:

· "Permiso académico compensado". Al empleado público se le podrá otorgar permiso académico compensado de hasta dos (2) horas diarias o hasta cuarenta (40) horas mensuales, por dos (2) años, prorrogables por un (1) año, para adelantar programas académicos de educación superior en la modalidad de posgrado en instituciones legalmente reconocidas. El otorgamiento del permiso estará sujeto a las necesidades del servicio, a juicio del jefe del organismo. En el acto que se confiere el permiso se deberá consagrar la forma de compensación del tiempo que se utilice para adelantar los estudios, para lo cual se le podrá variar la jornada laboral del servidor dentro de los límites señalados en la ley".

· "Comisión de estudios". El empleado público que se le confiera comisión de estudios al interior o al exterior tiene derecho a:

- * Percibir el salario y las prestaciones sociales que se causen durante la comisión.
- * A los pasajes aéreos, marítimos o terrestres.
- * A ser reincorporado al servicio una vez terminada la comisión de servicios.
- * A que el tiempo de la comisión se le cuente como servicio activo.
- * A los demás beneficios que se pacten en el convenio suscrito entre el empleado público y la entidad que otorga la comisión.

· Obligaciones de la Comisión de estudios. El empleado público que se le confiera comisión de estudios al interior o al exterior deberá suscribir convenio mediante el cual se comprometa a:

- * Prestar sus servicios a la entidad que otorga la comisión o a cualquier otra entidad del Estado, por el doble del tiempo de duración de la comisión.
- * Suscribir póliza de garantía de cumplimiento que ampare la obligación anterior, por el término señalado y un (1) mes más, y por el ciento por ciento (100%) del valor total de los gastos en que haya incurrido la entidad con ocasión de la comisión de estudios y los salarios y prestaciones sociales que el servidor pueda devengar durante el tiempo que dure la comisión, cuando es de tiempo completo.
- * Suscribir póliza de garantía de cumplimiento que ampare la obligación anterior, por el término señalado en el aparte anterior y un (1) mes más, y por el cincuenta (50%) del valor total de los gastos en que haya incurrido la entidad con ocasión



de la comisión de estudios y los salarios y prestaciones sociales que el servidor pueda devengar durante la comisión, cuando esta es de medio tiempo.

- El (los) beneficiario (s) de la beca indicará(n) por escrito la metodología que realizará para la transferencia de conocimiento, la cual deberá ser avalada por el superior jerárquico.
- Al otorgar la beca de educación formal, los beneficiarios deben dar cumplimiento a los reglamentos impartidos por la Universidad y las disposiciones de la entidad.
- Desde la Subdirección de Talento Humano se realizará el seguimiento al impacto generado en el desempeño de los funcionarios beneficiarios de los programas de becas, así como del valor agregado al cumplimiento de los objetivos del área.

d) Equipos de Trabajo

- Los incentivos pecuniarios se asignarán al mejor equipo de trabajo de la entidad y podrán ser hasta de cuarenta (40) S.M.M.L.V, sujeto a la disponibilidad presupuestal de la entidad.
- Los integrantes de los equipos de trabajo pueden ser funcionarios de una misma dependencia o de distintas dependencias de la entidad.
- Para otorgar los incentivos a los mejores equipos de trabajo se regirá conforme a lo establecido en el Plan Anual de Incentivos.
- El equipo evaluador para los proyectos presentados por los equipos de trabajo, estará conformado mínimo por quien haga sus veces de Secretario(a) General o su delegado, El Jefe de la Oficina Asesora de Planeación o su delegado, un representante de los funcionarios ante la Comisión de Personal de orden nacional y el Jefe de la Oficina de Control Interno o su delegado. De manera adicional, si se requiere, se podrán invitar uno o dos representantes de las dependencias del IGAC, teniendo en cuenta la naturaleza del proyecto y un externo en los casos que tres (3) o más miembros del equipo evaluador lo considere pertinente.
- En el caso que algún jurado participe de los proyectos, la Oficina de Control Interno debe asignar un jurado Ad Hoc.



- El plazo máximo para la selección, proclamación y entrega de los incentivos pecuniarios y no pecuniarios a los equipos de trabajo y a los mejores funcionarios, será el 30 de noviembre de cada vigencia.

e) Financiación de la educación formal

La financiación de la educación formal hace parte de los programas de bienestar social dirigidos a los servidores públicos de carrera administrativa y con el fin de fortalecer a los servidores en los temas misionales y transversales de la entidad y a su vez incentivar a los servidores en la adquisición de nuevos conocimientos que le permitan la acreditación de sus competencias para el mejor desarrollo de su ejercicio profesional y laboral, impactando en la calidad del servicio que se presta a la ciudadanía, de igual manera atendiendo las solicitudes con las Organizaciones Sindicales: UDEMÉRITOS y SINTRAGEOGRÁFICO.

Para el 2022 se contempla otorgar el curso de acreditación de Registro Abierto de Avaluadores – RAA, para los servidores que deseen participar deberán cumplir los siguientes requisitos:

- Tiempo de servicio continuo en el Instituto Geográfico Agustín Codazzi, no inferior a un (1) año.
- No haber sido sancionados disciplinariamente, en el año inmediatamente anterior a la fecha de postulación o durante el proceso de selección.
- Acreditar Nivel sobresaliente en la evaluación de desempeño laboral definitiva y en firme, correspondiente al año inmediatamente anterior a la fecha de postulación.
- Que su perfil profesional esté acorde a las funciones de los empleos del Instituto que requieran dicho requisito.

Con el fin de dar inicio a este incentivo, se tiene previstos 113 cupos, lo que representa el 10% del personal de planta con derechos de carrera.

f) Integrantes de: Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo - Copasst - Comité de Convivencia Laboral - CCL y Brigadas de Emergencia

Para el 2022 se contempla otorgar el incentivo de disfrute de una jornada de permiso remunerado para el primer semestre del 2023 a los servidores que hacen parte de los Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo - Copasst - Comité de Convivencia Laboral - CCL y Brigadas de Emergencia durante el año lectivo.

Los servidores para hacer uso del beneficio deberán cumplir con el siguiente requisito:



- Acreditar certificación de asistencia de participación del 85% de los comités y brigadas.

g) Incentivo a la Investigación

Reconocimiento público al funcionario del IGAC con mayor número de participación en la autoría de productos de investigación (libros y artículos publicados en revistas indexadas) durante la vigencia, los cuales deben ser avalados por algunos de tres grupos de investigación del Instituto.

9. PRESUPUESTO PARA EL PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS

Para la ejecución del Programa de Bienestar Social e Incentivos del Instituto Geográfico Agustín Codazzi para la vigencia 2022, se cuenta con un presupuesto de Doscientos millones de pesos (\$200.000.000), acorde con el rubro establecido en la Entidad para estos efectos.



10. EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO

Los indicadores con los que se mide este Plan de Bienestar e Incentivos son:

Nivel de Cobertura: No. de servidores públicos que participan de la actividad de bienestar / No. de servidores públicos programados en la actividad x 100.

Nivel de Cumplimiento: No. de actividades ejecutadas en el periodo / No. De actividades programadasx100.



ANEXO 1 – CRONOGRAMA PROGRAMA DE BIENESTAR

CRONOGRAMA RUTA DE BIENESTAR 2022													
EJE	ACTIVIDADES	ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC
ESPARCIAMIENTO Y RECREACIÓN JUNTOS COMPARTIMOS	Tardes de bienestar												
	Taller de manualidades												
	Rincon de la lectura												
	Caminatas												
	Gimnasio - Clases de yoga, pilates, rumba												
	Feria de Bienestar												
	Juegos Internos												
	Vacaciones recreativas												
	Olimpiadas*												
	Día Dulce												
	Novenas Navideñas												
HUMANIZAR ESTAMOS CONTIGO	Cumpleaños												
	Acompañamiento por Duelo												
	Acompañamiento por Covid												
	Acompañamiento casos de ausentismo asociados a salud mental												
	Promoción y Prevención												
	Protección Integral a la Familia												
	Descanso Compensado - Semana Santa / Festividades fin de año												
Sala Amiga de la Lactancia de la Familia IGAC													
ESCUELAS DE FORMACIÓN SEMBRANDO JUNTOS	Clases de Coro - DO RE MI IGAC												
	Clases de Danzas -DANZANDO CON EL ALMA												
	Taller para Parejas - Dos mundos, una Historia.												
	Taller para Solteros - Haciendo Conexión												
	Taller para Padres - Potenciando mi Familia												
	Taller para Familia - Amor a mi Familia												
	Taller - Preparándome para un Nuevo Ciclo												
BENEFICIOS PENSAMOS EN TU BIENESTAR	Programa SERVIMOS												
	Bilinguismo												
	Servicios Cooperativas y Fondo de Empleados del IGAC												

NOTA: *Sujeto a las directrices por el Gobierno Nacional, referente a las medidas en el marco de la Emergencia Sanitaria por Covid -19.



CRONOGRAMA RUTA DE BIENESTAR 2022														
EJE	ACTIVIDADES	ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC	
COMPONENTE CALIDAD DE VIDA LABORAL	RECONOCIMIENTOS GRACIAS POR SER PARTE DE LA FAMILIA IGAC	Día Internacional de los Derechos de la Mujer												
		Día de la Secretaria												
		Día de la Madre												
		Día de la Familia IGAC												
		Día del Padre												
		Día del Conductor												
		Día del Abuelo												
		Aniversario IGAC												
		Día Nacional del Servidor Público												
		Día del Empleado Público IGAC												
		Cierre de Gestión												
CLIMA ORGANIZAC JUNTOS CONSTRUIAMOS	Aplicación Encuesta de Clima Organizacional													
	Socialización Resultados													
	Código de Integridad													



ANEXO 2 – CRONOGRAMA PROGRAMA DE INCENTIVOS

EJE	ACTIVIDADES	ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC
INCENTIVOS - MI PASIÓN ES SERVIR	Mejores Equipos de Trabajo												
	Mejor Funcionario IGAC 2021												
	Mejor Funcionario por Nivel a nivel nacional 2020- 2021												
	Mejores Funcionarios por Evaluación de Desempeño - Sobresaliente 2020 - 2021												
	Mejor Gerente Público IGAC 2021												
	Por Tiempo de Servicio												
	Por Investigación												
	Empleados públicos que laboran en zonas de conflicto y posconflicto												
	Biciusuarios												
	Integrantes de: Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo - Copasst - Comité de Convivencia Laboral - CCL y Brigadas de Emergencia												